LCD
Lettre contre les Discriminations

Le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FEVRIER 2008 N°2

Parlons clair : quelques responsables de SIAE pensent qu'intégrer la Lutte contre les discriminations dans l'IAE revient à faire croire que les entreprises sociales d'insertion par le travail ne seraient pas exemplaires dans l'accompagnement social des salariés en insertion... Y aurait-il des questions taboues pour le secteur de l'IAE ?
Il n'y en a pas... L'objectif de cette lettre est justement de faire connaître les spécificités et les réussites de ces entreprises, pour partager avec de nouveaux partenaires les combats et les savoir-faire acquis en 25 ans d'expériences... Réjouissons nous si de nouveaux partenaires contribuent au développement des structures d'insertion, aux motifs de la lutte pour la diversité... Il y va de l'intérêt des publics... et de la bonne gestion des crédits publics qui sont confiés.

Jacques Dughera, secrétaire général du CNIAE

CÔTÉ RÉSEAUX

Formation des responsables de l'IAE à la lutte contre les discriminations : l'exemple, à suivre !, de Midi-Pyrénées

L'engagement direct des responsables des SIAE, est un préalable essentiel dans la réussite d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion des diversités. C'est pourquoi, conscientes des enjeux à la fois éthiques et économiques (vieillissement de la population, pénurie de mains d'œuvre, turnover), les têtes de réseaux de l'IAE de Midi-Pyrénées ont pris la décision de participer à une session de formation intitulée « formation de personnes ressources au sein des réseaux IAE à la lutte contre les discriminations», spécialement conçue par l'ACSE dans la cadre de sa nouvelle offre de formation 2007-2013. Cette nouvelle étape a pu être franchie grâce à la détermination sans faille de l'ensemble des partenaires du comité de pilotage régional de l'accord cadre (Représentants des réseaux de l'IAE, DRTEFP, DDTEFP, ANPE, PLIE). D'ores et déjà sont nommés en Midi-Pyrénées : Julie Baradel, animatrice du réseau FNARS; Carmen Rebollo, chargée de mission à l'UREI et Steve Roumeau, chargé de mission COORACE. Une dynamique cohérente qui débouchera sur la réalisation de déclinaisons à l'ensemble des huit départements.

Julie Baradel, animatrice de réseau IAE chargée du dossier « lutte contre les discriminations ».

Informations : Pierre Stecker, chargé de mission ACSE : 05 62 30 36 70 Béatrice Fourtines, correspondante lutte contre les discriminations DRTEFP : 05 67 73 63 44

Iris : initiative régionale pour l'insertion et la solidarité en Poitou-Charentes

Les SIAE au sein d'IRIS affichent « la lutte contre les discriminations » comme l'une des 15 valeurs présentes au cœur de leur projet associatif.

Retrouvez la liste complète : www.iris.asso.fr

Le diplôme ETAIE revisité

Le titre ETAIE, Encadrant Technique d'Activités d'Insertion par l'Economique (niveau IV), est accessible par la formation en cours d'emploi comme par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il s'adresse aux permanents des SIAE qui exercent une fonction d'encadrement et de formation des publics en insertion. Il s'agit ainsi de reconnaître la valeur et l'utilité d'un métier dont le niveau de compétences s'élève afin de répondre aux contraintes de la production économique, en assurant l'accompagnement des salariés en insertion confrontés à des difficultés de plus en plus complexes. Pour Henri Combi « l'encadrant technique est un agent de lutte contre les discriminations puisqu'il assure la cohésion et la motivation de l'équipe autour des objectifs de production qui prévalent sur les appartenances de genre, culturelles ou ethniques.» Le nouveau référentiel de formation prévoit désormais un module laissé libre pour que soit prise en compte, en fonction des réalités des territoires, la gestion des diversités dans le management du collectif de travail.

Session de formation ETAIE

Parole de stagiaire (promotion 2007): « Ce diplôme, c'est l'affirmation de la confiance exprimée en notre métier ! ».

Informations : Henri Combi du Groupe d'appui ETAIE : 01 48 01 82 00

LE CHIFFRE

Discriminants, combien existe-t-il de critères ?

L'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou à une race, l'opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé et le handicap. ***(Réponse 17)***

Explications : www.halde.fr.

L'ACTUALITE DES PARTENAIRES

Un label diversité en préparation

Le saviez-vous ! L'État et l'Association nationale des DRH et l'AFNOR planchent actuellement sur la mise au point d'un « label diversité » visant la certification des bonnes pratiques en matière de recrutement, de gestion des ressources humaines et de promotion les diversités.
Ce label fera l'objet d'une expérimentation dès février prochain auprès d'entreprises, de structures publiques et privées avant sa validation au cours du premier semestre 2008. Attention ! Les discriminations n'ont qu'à bien se tenir...

Aliette François Bureau de l'intégration professionnelle. Sous direction de l'accueil, de l'intégration et de la prévention des discriminations

Appel à projet de la Fondation de France

L'enjeu de cette action intitulée « Médiation vers et dans l'emploi » sera double : soutenir le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes exclues du marché du travail et répondre aux besoins stables en main d'œuvre des employeurs. Réception des pré-candidatures prévue le 14 mars 2008.

Informations : 01 44 21 31 00
www.fondationdefrance.org
⋯⁘ rubrique trouver un financement

Mission Égalité

ALLIES - PLIE de Lyon accompagne la Mission Égalité de la Ville de Lyon dans sa démarche intégrée de lutte contre les discriminations. En 2007, déjà quatre SIAE se sont lancées dans ce projet rythmé en quatre temps : le diagnostic de la structure, la formation des professionnels, la mise en

PLIE - Lyon 2007

œuvre d'un plan d'action et l'évaluation - certification. Selon Denis Galland « cette année nous accompagnerons trois autres nouvelles SIAE ». Une mobilisation suivie puisque environ 138 professionnels travaillant sur le champ de l'insertion socioprofessionnellesont concernés.

Contact : denis.galland@allies-plie.org
www.polville.lyon.fr/polville
www.allies-plie.org

Conseil National de l'Insertion par l'Activité Économique
11, rue Saint Georges 75 009 Paris
Contact : Judicaël Bénet
Tél : 01 73 54 02 02 - Fax : 01 73 54 02 10
judicael.benet@maisoncohesionsociale.gouv.fr

BOITE À OUTILS

L'outil d'auto-évaluation du Centre des Jeunes Dirigeants de l'Économie Sociale

Nouveau : Le CJDES présente son outil d'auto diagnostic « lutte contre les discriminations et promotion de la diversité » en direction des entreprises de l'économie sociale. Dès demain, ce « guide interne » téléchargeable sur www.cjdes.org, vous aidera dans vos projets replaçant la non-discrimination au cœur de l'organisation de votre service ou de votre structure.

CJDES

Contact : Djamila Hichour, chargée de mission : 01 42 93 55 65 diversite@cjdes.org

⋯⁘ À lire absolument !

Dieu mon bosse et moi : mode d'emploi

Écrit par Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux, ce livre est un appui professionnel d'aide à la gestion les diversités au sein de l'entreprise. Éditions Dynamique Diversité, Paris.

PARTENAIRES FINANCEURS

l'acsé — l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Avise — Ingénierie et services pour entreprendre autrement

Liberté • Égalité • Fraternité — RÉPUBLIQUE FRANÇAISE — MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU CODÉVELOPPEMENT — MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ

DOSSIER

Interview de Dominique Dubois

Directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

L'ACSE a été partenaire d'un accord cadre mobilisant les réseaux de l'IAE dans la lutte contre les discriminations. Quel bilan tirez-vous de cet accord cadre ?

Le secteur de l'IAE remplit une mission essentielle, qui intéresse l'ACSE : accompagner vers l'emploi des personnes que les accidents de la vie ont retiré, parfois durablement, de toute activité professionnelle. Les immigrés et enfants d'immigrés, les habitants des quartiers de la politique de la ville sont très présents dans les structures de l'IAE : nombreux parmi les encadrants et dirigeants des structures, ils sont aussi massivement présents parmi les salariés en insertion ; les femmes sont majoritaires dans nombre d'associations de service de l'aide à la personne. On peut dire que ce secteur remplit, tout naturellement, un rôle d'intégration pour les immigrés et leurs enfants.

Mais nous savons que pour ces personnes les discriminations – raciales, de genre, liées à l'âge, etc. – s'ajoutent à d'autres difficultés et freinent l'accès à l'emploi. C'est pourquoi il nous paraît important que les professionnels de l'insertion puissent s'approprier des compétences en prévention des discriminations. Il s'agit d'aider tous leurs salariés à trouver un emploi, à la fois pendant leur parcours d'insertion et au moment de la sortie vers un emploi « classique ».

L'accord cadre que nous avons passé avec le CNIAE nous a mieux permis de comprendre comment les discriminations agissent dans ce secteur particulier ; collectivement, avec nos partenaires de la DGEFP et de la DGAS, de l'AVISE, puis nous avons ensuite mené des actions pour les réduire.

Quelles perspectives envisagez-vous ?

Durant l'année 2007 l'ACSE a piloté, dans quatre régions (Aquitaine, Centre, Île-de-France, Midi-Pyrénées), en collaboration avec ses partenaires, des formations actions expérimentales. Aujourd'hui le CNIAE capitalise les enseignements issus de ce travail pionnier, pour en généraliser les résultats.

La formation est souvent la première étape pour travailler sur les discriminations. L'ACSE a ouvert aux structures de l'IAE son offre de formation. En lien avec les Directeurs Régionaux de l'ACSE et les Préfets Délégués de l'Agence, elles peuvent créer des projets de territoire et monter en compétence sur ces thématiques aujourd'hui incontournables.

Nous avons aussi souhaité mieux connaître les parcours des migrants et enfants de migrants au sein des structures de l'IAE. Nous savons qu'elles sont souvent pour eux un lieu de promotion, mais nous voulions approfondir ce savoir empirique et donner à voir cette particularité de l'IAE. En lien avec les têtes de réseau, que nous souhaitons associer, nous lançons une recherche action qui doit aussi nous permettre de travailler sur les manières d'intégrer la prévention des discriminations dans l'offre de services.

Avez-vous des contractualisations particulières avec le secteur de l'IAE ?

L'accord cadre nous a permis de travailler dans les territoires, de manière transversale, avec toutes les structures, qui nous intéressent également : régies de quartier, entreprises d'insertion, entreprises d'insertion de travail temporaire, chantiers, associations intermédiaires...

Au niveau national, sur la prévention des discriminations, nous développons un travail particulier avec le CNLRQ, puisque nous participons à l'effort de formation des professionnels et bénévoles ; nous avons aussi un accord avec l'Association Nationale des Chantiers École qui a souhaité s'outiller et sensibiliser l'ensemble des adhérents de ses Associations Régionales. Mais d'autres accords, avec d'autres têtes de réseau, pourront se mettre en place dans l'avenir.